



Jaarplan 2020

Inhoud

I. Algemene inleiding	3
1. Visie en ambitie	3
2. Voor wie	3
3. Kennissector-brede projecten	3
4. Communicatie	4
II. Deeljaarplan sector universitair medische centra	5
1. Inleiding	6
2. Agenda	6
3. Programmalijnen	6
Programmalijn 1: Arbeidsmarkt	
Programmalijn 2: Arbeidsomstandigheden	
Programmalijn 3: Arbeidsverhoudingen	
III. Deeljaarplan sector Universiteiten	13
1. Inleiding	14
2. Werkwijze en programmatische aanpak	14
3. Programmalijnen	15
Programmalijn 1: Inclusieve universiteit	
Programmalijn 2: Lerende universiteit	
Programmalijn 3: Duurzame werkomgeving	
Programmalijn 4: De strategische universiteit	
4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel Nederlandse universiteiten	25
5. Subsiëring activiteiten van derden	26
IV. Deeljaarplan sector onderzoeksinstituten	27
1. Inleiding	28
2. Project	28

I. Algemene inleiding

1. Visie en ambitie

Sinds 1996, opgericht door de sociale partners in de kennissector¹, vervult SoFoKleS de rol van katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in de kennissector, bestaande uit universitair medische centra (umc's), universiteiten, en onderzoeksinstituten. Op basis van een gezamenlijke visie van werkgevers en werknemers en vanuit het gezamenlijk belang stimuleert het fonds activiteiten die bijdragen aan een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Daartoe ontwikkelt en ondersteunt SoFoKleS projecten en programma's met:

- een initiërende of agenderende strekking;
- een vernieuwend effect op de sector.

SoFoKleS bevordert onderlinge afstemming en brengt in projecten de nodige samenhang tot stand. Om deze betekenis voor het veld te versterken heeft het fonds ook een netwerkfunctie en treedt het waar mogelijk op als fondsenwerver.

2. Voor wie

SoFoKleS zet zich in voor medewerkers in dienst bij 25 instellingen. In 2020 zijn dit:

- acht universitair medische centra;
- veertien universiteiten;
- drie onderzoeksinstituten.

3. Kennissector-brede projecten

Een groot deel van de projecten binnen SoFoKleS richten zich op een specifiek onderdeel van de kennissector. Lees hiervoor de deeljaarplannen van de umc's (zie II), de universiteiten (zie III) en de onderzoeksinstituten (IV). Voor de kennissectorbreed ondersteunt SoFoKleS drie projecten:

- Utrecht Science Park-Inclusief
In dit vernieuwende samenwerkingsproject op de campus van het Utrecht Science Park werken Universiteit Utrecht, Hogeschool Utrecht en UMC Utrecht aan pilot om gezamenlijk banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Middels twee pilots (fietsenstalling en centrale reprovvoorzieningen) doen zij ervaring op die ook voor andere campussen interessant kan zijn.
- App Welcome2NLRResearch
Potentiële internationale werknemers voor Nederlandse umc's, universiteiten en onderzoeksinstituten moeten niet door de regelgeving worden afgeschrikt om in Nederland te gaan werken. Daarom heeft SoFoKleS de app 'Welcome2NLRResearch' ontwikkeld: de app biedt ondersteuning aan de buitenlandse medewerkers die naar Nederland komen. Zo verloopt de migratie makkelijker en bovendien biedt het een extra kans om Nederlandse umc's, universiteiten en onderzoeksinstituten te profileren als goede internationale werkgever.

¹ Aan werknemerszijde: ACOP/FNV, CCOOP/CNV, CMHF, AC/FBZ & aan werkgeverszijde: NFU, VSNU, WVOI

- LNVH-Monitor

SoFoKleS levert van 2017 tot en met 2020 jaarlijks een financiële bijdrage aan de monitor van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Zo draagt SoFoKleS bij aan het blijvend agenderen van de gezamenlijke opdracht om meer talentvolle vrouwen in de top van de wetenschap te krijgen.

4. Communicatie

Communicatie speelt een belangrijke rol binnen SoFoKleS. Niet alleen in het informeren van onze doelgroep over de kennis en ervaringen die SoFoKleS –of hun collega’s met hulp van SoFoKleS– opdoet, maar om te laten zien wat de toegevoegde waarde van SoFoKleS is. Een gezamenlijk kanaal hiervoor is de internetsite. Daarnaast is met de inzet van regelmatige updates op LinkedIn en de e-mailupdate voor universiteiten een basis gelegd voor het structureel informeren van stakeholders.

Ook wordt binnen projecten steeds meer gezocht naar nieuwe manieren om de doelgroep te bereiken. Informatie wordt zodoende in verschijningsvorm steeds meer afgestemd op de eindgebruiker. De podcasts van het project Functieanalyse Plus (universiteiten), inspirerende praktijkverhalen van Informeel Leren (universiteiten) en arbocatologus Dokterhoe (umc’s) zijn hier goede voorbeelden van. Natuurlijk zetten we ook in op fysieke ontmoetingen middels bijeenkomsten en netwerken.

De ambitie is om komend jaar vanaf projectinitiatie een communicatieparagraaf op te nemen om optimaal aan te sluiten bij de doelstellingen en doelgroep. Communicatie bouwt hiermee voort op de gelegde basis. Om relevant te blijven wordt informatie steeds meer toegesneden op specifieke doelgroepen, van functietypes ondersteunend personeel tot HR-professional. Hiermee behoudt kennisdeling een duurzaam karakter en worden communicatie-inhoud, -vorm en -kanalen optimaal afgestemd op onze stakeholders.

II Deeljaarplan Universitair medische centra

1. Inleiding

In de Kamer UMC van SoFoKleS maken werkgevers- en werknemersorganisaties in de universitair medisch centra zich samen sterk voor een aantrekkelijke arbeidsmarkt. De Kamer UMC zet actuele thema's op de kaart en streeft naar een aantrekkelijke branche met medewerkers en organisaties die fit zijn voor de arbeidsmarkt.

2. Agenda

De Kamer UMC voert een brede agenda, die wordt gevoed door actuele en toekomstige uitdagingen rond arbeidszaken waarmee organisaties en medewerkers te maken hebben en krijgen. In 2020 geeft de Kamer UMC prioriteit aan het aanpakken van werkdruk en het behoud van jongeren. In de jaarlijkse strategische sessie zijn bouwstenen voor programma's hierover samengebracht, waarbij lopende activiteiten worden verbonden aan (uit te werken) nieuwe initiatieven. Daarnaast is het vertalen van de uitkomsten van de Arbeidsmarktmonitor UMC een speerpunt. Hieronder staan de activiteiten van de Kamer UMC beschreven.

3. Programmalijnen

Programmalijn 1 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van de umc's kende de afgelopen jaren een stijgende werkgelegenheid. Op dit moment werken 76.000 mensen in de sector, een groei van 4,95% in het laatste jaar (azwinfo.nl). Achter deze cijfers zitten grote verschillen tussen beroepsgroepen en functies. Voor medische en verzorgende beroepen geldt een tekort, in sommige ondersteunende functies bestaat een overschot. Trends als vergrijzing, veranderende zorgvraag, zorgstromen die zich verleggen, automatisering en technologische innovaties liggen hieraan ten grondslag. Werk verandert en verdwijnt. Soms is sprake van een kwalitatieve mismatch (Arbeidsmarktproblematiek in de sector Zorg en Welzijn, AZW 2019).

Aandachtspunten voor de Kamer UMC zijn:

1. Er is aandacht voor de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, MBO 2 en 3 functies. Opgeleide zorgprofessionals blijven behouden voor de arbeidsmarkt.
2. Werknemers en werkgevers (kunnen) anticiperen op en gaan om met recente (technologische) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
3. Werknemers en werkgevers hebben voldoende (inzicht in) ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden, zeker in een tijd waarin jongeren versneld uitstromen en ouderen langer moeten blijven doorwerken.
4. Werknemers kunnen voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan gebruik maken van een portal.

Centrale opgave

De sector wil nu en in de toekomst beschikken over voldoende, goed geschoolde professionals en deze professionals voor de branche behouden.

Speerpunten 2020

- Opvolging van de uitkomsten van de Arbeidsmarktmonitor UMC.
- Impuls aan het behoud van jongeren voor de branche.

Projectenoverzicht

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Partijen voorzien van informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en oplossingsstrategieën voor knelpunten. 	<ul style="list-style-type: none"> Het AZW-programma voorziet in continue dataverzameling en in aanvullende onderzoeken vanuit het beleidsrijke programma. De Kamer UMC participeert in dit onderzoeksprogramma. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inzicht in cijfers en trends over de arbeidsmarkt en werkgelegenheid. ✓ Sociale partners en umc's hebben handvatten om effectief beleid te maken.
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Personeels- en arbeidsmarktbeleid waardoor de sector nu en in de toekomst beschikt over voldoende, goed geschoolde professionals. 	Doorlopend.	

YouChooz		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Jongeren informeren over beroepen, opleidingen en werken in zorg en welzijn. 	<ul style="list-style-type: none"> YouChooz is een online platform dat jongeren voorlicht over werken in zorg en welzijn. De Kamer UMC participeert in dit project. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een platform dat toegankelijk is voor geïnteresseerden in een baan in de zorg.
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Instream van jongeren. 	Doorlopend.	

Zorginspirator		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Werknemers stimuleren en faciliteren bij het nemen van regie over hun loopbaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Zorginspirator wordt gerealiseerd m.b.v. kennis en data over functies, opleidingen en ontwikkelingen in functies. De Kamer UMC participeert in dit project. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een online portal dat werknemers zicht biedt op en inspireert en adviseert over hun loopbaan in de zorg.
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers blijven zich ontwikkelen in de branche umc's of in de sector zorg. Medewerkers en instellingen anticiperen op 	Dec 2018 t/m dec 2020.	

veranderingen op de arbeidsmarkt waardoor reorganisaties kunnen worden voorkomen.		
---	--	--

Arbeidsmarktmonitor UMC		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelingen (kwalitatief en kwantitatief) in beeld brengen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt van umc's. 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling van een methodiek waarmee umc's zelfstandig periodiek data kunnen verzamelen en analyseren. Verspreiden en bekendmaken van de Arbeidsmarktmonitor (resultaten en methodiek). TNO en FWG voeren dit project uit in opdracht van de Kamer UMC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arbeidsmarktmonitor met: <ol style="list-style-type: none"> stuurinformatie voor strategisch personeelsbeleid handvatten voor arbeidsmarktbeleid 'foto' van het huidige personeelsbestand beeld van de toekomst (personeelsbestand, functies, formatie, etc.) 'gaps en overlaps' van de huidige situatie en toekomst ✓ Methode/systematiek voor (SPP) voor de umc's, zodat medewerkers optimaal worden ondersteund bij de verduurzaming van hun inzetbaarheid. ✓ Implementatie van de methodiek in de sector.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Instellingen voeren een toekomstgerichte personeelsplanning. Medewerkers en leidinggevenden hebben zicht op veranderingen in functies en kunnen daarop anticiperen. 	2018-voorjaar 2020	

Innovatief roosteren		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Bijdragen aan een personele planning die beter afgestemd is op de productie, de werk/privébalans optimaliseert en de belasting van onregelmatige werktijden minimaliseert. 	<ul style="list-style-type: none"> Samen met het werkveld zijn vier actielijnen geformuleerd: <ol style="list-style-type: none"> roosters en plannen is een vak ICT op orde innovatie en slimmer werken strategisch verbinden en samenwerken Voor 2020 zijn speerpunten benoemd. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bestuurlijk commitment voor innovaties in roosteren. ✓ Kwaliteitsimpuls aan het 'vak' roosteren. ✓ Uitvoeren van onderzoek door studenten naar <ol style="list-style-type: none"> Samenwerking en kennisdeling bij SPP De effectiviteit van innovaties in slimmer werken en arbeidsbesparing. ✓ Zicht op verbeteringen in roostersoftware door gezamenlijk gesprek met leverancier.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Verder optimaliseren en innoveren van de personele planning en inzet en de kwaliteit van de roosters en 	2018-2020	

werktijden. • Werkdruk verlagen.		
-------------------------------------	--	--

Generatiebeleid		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Umc's die de invoering van generatiebeleid overwegen voeden met relevante kennis en ervaring. 	<ul style="list-style-type: none"> De Kamer UMC faciliteert advies door APG aan umc's. 	✓ Umc's kunnen gebruik maken van advies op maat door APG over de personele en financiële gevolgen van het invoeren van een generatieregeling.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Bij umc's wordt generatiebeleid geïnventariseerd en gemonitord waarbij o.a. aan de orde komt in welke mate gebruikt gemaakt wordt van bestaande instrumenten (zie bijlage M Cao umc 2018-2020). 	2019-2020	

Programmalijn 2 Arbeidsomstandigheden

Een gezond en veilig werkklimaat draagt in belangrijke mate bij aan plezier in het werk en aan de inzetbaarheid van mensen op de korte en de lange termijn. Concrete doelen:

1. De Arbocatalogus Dokterhoe is up-to-date en wordt uitgebreid waar nodig en gewenst.
2. Stimuleren gebruik Dokterhoe.
3. De arbeidsrisico's en bijbehorende oplossingen uit de Arbocatalogus zijn bekend bij en toepasbaar voor leidinggevenden en professionals.
4. Samenhang creëren tussen bestaande activiteiten en nieuwe projecten rondom werkdruk.

Centrale opgave

Het realiseren van goede arbeidsomstandigheden die eraan bijdragen dat medewerkers gezond, veilig en met plezier kunnen werken en dat medewerkers behouden blijven voor het umc.

Speerpunten 2020

- Aanpak van werkdruk.
- Vergroten en borgen van sociale veiligheid.

Projectenoverzicht

Werkdruk (nader in te vullen)		
Doel	Aanpak	Resultaat
•	•	✓
Beoogd effect	Looptijd	
•	•	

Veiligezorg		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Het aanjagen en doorontwikkelen van Veiligezorg in de umc's om daarmee het omgaan met en terugdringen van agressie en geweld te verbeteren. 	<ul style="list-style-type: none"> Vanaf 2020 ligt de focus op het stimuleren en faciliteren van regionale uitwisseling en samenwerking. Het betreft een gezamenlijk project met de algemene ziekenhuizen (StAZ). 	✓ Netwerkvorming en kennisuitwisseling tussen umc's onderling en met andere zorginstellingen in de regio.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Voorkomen en verminderen van de blootstelling van medewerkers aan agressie en geweld. 	2013-2020	

Arbocatalogus Dokterhoe		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Arboprofessionals, medewerkers en andere stakeholders in umc's informeren over veilig en gezond werken. 	<ul style="list-style-type: none"> De Arbocatalogus up-to-date, toegankelijk en aantrekkelijk houden. De bekendheid van de Arbocatalogus (verder) vergroten. Verder onderzoeken hoe samenwerking met algemene ziekenhuizen vormgegeven kan worden. 	✓ Een gebruiksvriendelijk platform waar arbo-professionals en medewerkers informatie vinden over arbeidsrisico's en maatregelen om die te beheersen.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers werken veilig en gezond. 	2017-2020	

Nachtwerk		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Vergroten van kennis over het beperken van negatieve effecten van nachtwerk. 	<ul style="list-style-type: none"> Onderhoud en beheer van de app Goedenacht. Effectmeting van de app. Inventarisatie van bestaande initiatieven in ziekenhuizen rond nachtwerk. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zicht op het gebruik van de app Goedenacht. ✓ Zicht op initiatieven rond nachtwerk in universitaire en algemene ziekenhuizen. ✓ Dialoog in Kamer UMC over vervolgvactiteiten.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers komen gezonder de nacht door. 	2014-2020	

PSA op SEH		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Vergroten van kennis over het terugdringen van psychosociale arbeidsbelasting. Ervaring opdoen met interventies op enkele SEH's. 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek naar interventies om PSA aan te pakken. Toepassen en evalueren van interventies. Project i.s.m. algemene ziekenhuizen (StAZ). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uitrol van de 'Aanpak Organiseerklimaat' bij enkele umc's. ✓ Monitoren van toegepaste alternatieve interventies. ✓ Onderzoeksrapport over de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting op de spoedeisende hulp.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) op de spoedeisende hulp (SEH) terugdringen. 	In afronding c.q. doorstart	

Programmaliijn 3 Arbeidsverhoudingen

De aanpak van uitdagingen op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden in organisaties is gebaat bij de dialoog tussen werkgever en werknemer. Goede arbeidsverhoudingen vormen de basis voor dialoog.

Centrale opgave

Uitvoering geven aan afspraken op het gebied van arbeidsverhoudingen die sociale partners aan de cao-tafel hebben gemaakt.

Projectenoverzicht

Populaire versie van de cao / cao umc app		
Doel	Aanpak	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Realiseren van een digitaal naslagwerk over de Cao umc. 	<ul style="list-style-type: none"> Beheer en onderhoud van een app in het Nederlands en Engels die periodiek wordt geactualiseerd naar aanleiding van de nieuwe 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een geactualiseerde app met de meest recente cao en met de aanpassing omtrent de Wet normalisering rechtspositie

	cao.	ambtenaren (Wnra). ✓ App met tools o.a. AOW-leeftijd berekenen, antwoord op veel gestelde vragen, informatiefilmpjes over de Wnra en handige links.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> De inhoud van de cao is toegankelijk en bekend. 	Doorlopend.	

III Deeljaarplan Universiteiten

1. Inleiding

Sinds 2018 werkt de kamer WO binnen SoFoKleS met de huidige programmalijnen aan een goed functionerende universitaire arbeidsmarkt met aandacht voor duurzame inzetbaarheid en moderne arbeidsverhoudingen. De werknemersorganisaties (FNV, CNV, VAWO en FBZ) en de VSNU gebruiken SoFoKleS als katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in de sector en als aanjager bij het aanpakken van urgente vraagstukken. De activiteiten van het fonds sluiten aan bij de afspraken in de cao. Bij alle activiteiten staat het samen en door de sector zelf ontwikkelen centraal, zodat het eigenaarschap zo veel mogelijk bij universiteiten zelf ligt. SoFoKleS biedt als sectorfonds naast een platform voor nieuwe ideeënontwikkeling ook ondersteuning bij het verzamelen, bundelen, verrijken en delen van kennis en ervaringen.

2. Werkwijze en programmatische aanpak

2.1 Doelgroepen

De activiteiten van SoFoKleS zijn gericht op alle medewerkers (wetenschappelijk, ondersteunend en beheerspersoneel) en bestuurders, werkzaam aan de 14 samenwerkende Nederlandse universiteiten. SoFoKleS opereert hierbij vaak via de HR-afdelingen binnen universiteiten vanwege de sleutelrol in de verbinding arbeidsmarktbeleid en HR-beleid. Daarnaast zoekt SoFoKleS de verbinding met medewerkers (bijv. leidinggevenden) buiten HR-afdelingen en de medezeggenschap (waaronder het Lokaal Overleg).

2.2 Type activiteiten

De Kamer WO van SoFoKleS kent drie typen activiteiten. Dat zijn:

- projecten die voortkomen uit de programmatische aanpak binnen de programmalijnen;
- activiteiten die gedurende het jaar voortkomen uit verzoeken van de cao-tafel NU;
- innovatieve activiteiten van derden die SoFoKleS subsidieert zonder zelf direct betrokken te zijn bij die activiteiten.

2.3 Programmatische aanpak

De programmatische aanpak houdt in dat de kamer WO projecten uitvoert en financieel bijdraagt aan activiteiten die inhoudelijk passen binnen de programmalijnen. Die zijn in de Kamer WO vastgesteld naar aanleiding van een strategische sessie die ging over de opgaven van de sector waaraan SoFoKleS een bijdrage kan leveren. In het activiteitenplan (paragraaf 3) zijn deze opgaves per programmalijn benoemd.

2.4 Monitoring en reflectie

Het bureau van SoFoKleS voert het programmamanagement uit en zorgt voor de verbinding van de activiteiten binnen en tussen de programma's en de communicatie daarover. De vergaderingen van de Kamer WO binnen SoFoKleS die ieder kwartaal plaatsvinden, worden gebruikt om de projecten te monitoren op voortgang en resultaten. Aan de projecten binnen de programmalijnen zijn paritair samengestelde regieteams gekoppeld, die bemensd worden door leden van de Kamer WO of op hun voordracht. De regieteams begeleiden het project in duo's gedurende de looptijd. Daarnaast hebben

ze contact met het HRNU (overleg van de directeuren HR van de Nederlandse universiteiten) en de netwerken van werknemersorganisaties.

Jaarlijks is er een strategische sessie waarin wordt teruggekeken op de effecten en impact van de activiteiten van SoFoKleS en vooruit wordt gekeken naar het volgende jaar.

3. Programmalijnen

Programmalijn 1 Inclusieve universiteit

Diversiteit gaat vaak vooral over aantallen en percentages om zodoende tot een mix in het personeelsbestand te komen. Inclusie gaat een stap verder, namelijk over passend gedrag, passende waarden en spelregels om goed om te gaan met verschillen in opvattingen en werkstijl, over veiligheid en toegankelijkheid, over jezelf kunnen zijn. Dat is relevant voor 'doelgroepen' én voor de 'meerderheid'. Als alleen aandacht wordt besteed aan het vergroten van diversiteit, maar niet aan het verbeteren van inclusie, is de kans groot dat 'andere' (potentiële) medewerkers hun kwaliteiten en talenten niet volledig kunnen inzetten en eerder zullen uitstromen. Alleen als we inclusie zien als een integraal onderdeel van de organisatiestrategie en daar onverminderd veel energie insteken, kunnen we al het aanwezige talent zien, het betrekken en benutten. En sluiten we niemand impliciet of expliciet uit. Zo dragen we bij aan twee doelen.

1. De universiteit wordt als arbeidsorganisatie creatiever, innovatiever en effectiever en is beter in staat om met onderzoek en onderwijs aan te sluiten bij een diverse en pluriforme maatschappij. Een inclusief medewerkersbestand levert een grotere ideeënrijkdom en meer denk- en handelingsperspectieven op.
2. De universiteit is onderdeel van de Nederlandse maatschappij. Gezien de academische opgave zijn hoger opgeleide talentvolle medewerkers oververtegenwoordigd. Extra aandacht voor lager opgeleide medewerkers en medewerkers met een arbeidsbeperking vraagt een bewuste keuze en inzet.

SoFoKleS zet zich binnen deze programmalijn vooral in op de doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt. In de cao zijn afspraken gemaakt om de positie van werknemer op banen in het kader van de Wet Banenafpraak en de Quotumwet bij reorganisaties te versterken. Vanuit SoFoKleS wordt ingezet op het ondersteunen van portefeuillehouders die vanuit universiteiten proberen dergelijke banen te realiseren.

Centrale opgave

Universiteiten werken hard aan diversiteit om de kracht van menselijke verschillen in te zetten. Om de meerwaarde van diversiteit optimaal te benutten is de arbeidsmarkttopgave dat de universiteit een inclusieve arbeidsorganisatie is.

Speerpunten 2020

- Aandacht blijven vragen voor het realiseren van banen in het kader van de Wet Banenafpraak en de Quotumwet.

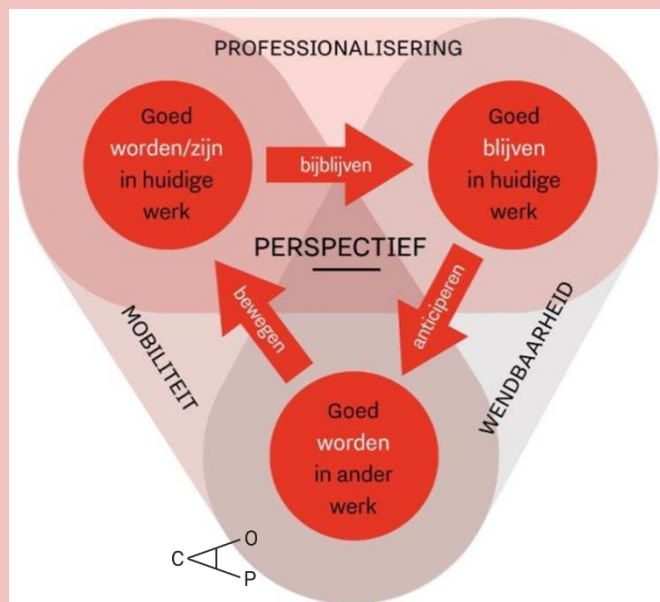
Projectenoverzicht

Praktijknetwerk Participatiewet: Verder met de Banenafspraken -in afronding-		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Het behalen van de doelstellingen quotumwet 	2018-voorjaar 2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Netwerk met 14 universiteiten ✓ 4 bijeenkomsten ✓ Kennisuitwisseling m.b.t. werkplan, aanbesteding/ inkoop, juridische kaders, businesscases, inschaling, functies in primaire proces, interne communicatie ✓ Externe sprekers vanuit CIAO (Centrum inclusieve arbeidsorganisatie MU) en BZK
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Netwerkvorming Thematische verdieping Inspireren Eigenaarschap netwerk bij universiteiten (borging in de sector) 	<ul style="list-style-type: none"> Bijeenkomsten organiseren met de deelnemers uit het praktijknetwerk. Bijdragen aan een bijeenkomst/training voor leidinggevendenden, hr en buddies. Bundelen van successen en nieuwe inzichten om banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren in een publicatie. 	

Programmalijn 2 Lerende universiteit

Vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen volgen elkaar in een hoog tempo op. Het is daarom belangrijk om niet alleen goed te zijn in je werk, maar ook goed te blijven. Drie kernbergrippen hierin zijn:

- *professionalisering*: goed worden en blijven in je vak;
- *wendbaarheid*: het vermogen van medewerkers en organisaties om zich aan te passen aan veranderingen en vooral om mee te groeien met relevante ontwikkelingen en deze mede vorm te geven;
- *mobiliteit*: vrijwillig als een medewerker zich verder wil ontwikkelen naar een andere functie binnen of buiten de organisatie; gedwongen in het geval van een reorganisatie.



Dit vraagt om een cultuur gericht op leven lang ontwikkelen waarbij het voor werknemer en werkgever vanzelfsprekend is dat iedereen zich gedurende zijn/haar werkzame leven blijft ontwikkelen (zowel formeel als informeel) en waarbij gedurende de loopbaan blijvend aandacht is

voor de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. Alleen met professionele en 'lenige' medewerkers kan worden ingespeeld op te verwachten ontwikkelingen en blijven medewerkers 'employable'. In de cao NU zijn verschillende afspraken gemaakt rondom mobiliteit en loopbaan. Operationalisering in de praktijk wordt vaak als ingewikkeld ervaren.

Centrale opgave

Het realiseren van een cultuur waarin het vanzelfsprekend is dat alle medewerkers zich ontwikkelen gedurende hun werkzame leven, gericht op de huidige dan wel een toekomstige functie (binnen of buiten de universiteit), waarbij universiteiten de gelijkwaardigheid in loopbanen binnen en buiten de academie zien en laten zien.

Speerpunten 2020

- Het vergroten van de employability van kwetsbare groepen medewerkers binnen het ondersteunend en beheer personeel (obp);
- Inzichten over leercultuur en leven lang ontwikkelen ontsluiten;
- Het gesprek over mobiliteit en loopbaan gemakkelijker bespreekbaar maken.

Projectenoverzicht

Pilot functieperspectief secretaresses (onderdeel project Employability t/m schaal 9) -In afronding-

Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Secretaresses en leidinggevenden van de pilot-universiteiten hebben zicht op de ontwikkelingen die op de secretaressefunctie afkomen én handelingsperspectief op individueel niveau, om zodoende hun employability te versterken. 	2019	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pilots bij universiteiten die een functieperspectief mét handelingsperspectief voor de secretaressefunctie ontwikkelen. ✓ Een doe-het-zelf aanpak voor universiteiten
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van aanpak waarmee veranderingen in takenpakket secretaresses inzichtelijk gemaakt kunnen worden en passende vervolgstappen gezet kunnen worden. • Aanpak kan herhaald en verbreed worden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het werk van morgen wordt in beeld gebracht door sessies met medewerkers, leidinggevenden en management. • Het beeld wordt aangevuld met organisatiestrategie en advies van strategische experts. • Samen levert dit een beeld op van het werk van de secretaresse over vijf jaar met groei- en krimptaken. 	

Blended learning en informeel leren in de praktijk		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Universiteiten stimuleren hun leercultuur te versterken. 	2018-voorjaar 2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Literatuurverkenning als downloadable PDF ✓ 10 praktijkvoorbeelden ✓ Online whitepaper
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Verzamelen praktijkvoorbeelden van informeel leren en 'blended learning' (medewerkers / leidinggevenden). 	<ul style="list-style-type: none"> Het uitvoeren van een literatuurverkenning en het verzamelen van voorbeelden uit de praktijk van 'blended' en informeel leren. Daarbij herkenbare situaties uitlichten hoe medewerkers zich ontwikkeld hebben om goed inzetbaar te blijven in hun huidige functie dan wel voor een andere functie binnen of buiten de universiteit. Ook voorbeelden van leidinggevenden die hun medewerkers actief en succesvol hebben ondersteund in hun ontwikkeling. 	

Evaluatie gebruik en kwaliteit loopbaanadviestrajecten		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Impuls geven aan (verdere) professionalisering loopbaanadvies aan Nederlandse universiteiten. 	2019-voorjaar 2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aangepast programma van eisen voor professioneel loopbaanadvies; ✓ 2 bijeenkomsten met 10-15 deelnemers ter start van leernetwerk; ✓ Themanieuwsbrief over loopbaanadvies.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Loopbaanadvies en (aangepast) programma van eisen opnieuw onder de aandacht brengen bij HR-verantwoordelijken en loopbaanadviseurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Het programma van eisen voor een professioneel loopbaanadvies zal worden aangepast en teruggebracht tot de basis. Organiseren van twee bijeenkomsten van een nieuw te starten leernetwerk loopbaanadvies voor HR-verantwoordelijken en loopbaanadviseurs. Opstellen van een 	

	themanieuwsbrief om het programma van eisen opnieuw onder de aandacht te brengen in de sector.	
--	--	--

Panoramabijeenkomsten versterken van employability obp t/m schaal 9		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Bijdrage leveren aan meer aandacht en ruimte voor employability van obp t/m schaal 9; Eraan bijdragen dat passende ontwikkel-mogelijkheden en – activiteiten met inbreng van medewerkers zelf ontstaan en worden ingezet. 	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Max. 7 bijeenkomsten op universiteiten met 25-50 deelnemers met obp, leidinggevend en management. ✓ Video, presentatie en online artikel per bijeenkomst. ✓ Evaluatiebijeenkomst op sectorniveau. ✓ Online magazine.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Zicht geven op actuele ontwikkelingen en (verwachte) effecten daarvan; Gesprek stimuleren over employability van obp t/m schaal 9 	<ul style="list-style-type: none"> Klankbordgroep met universiteiten (jun. 2019). Kick-off met projectteams van geïnteresseerde universiteiten (sept. 2019). Ondersteunen en faciliteren bij het organiseren van de bijeenkomst per universiteit. Communicatiemiddelen tussentijds en aan het eind verspreiden. Evaluatiebijeenkomst om gezamenlijk successen en werkzame bestanddelen te delen. 	

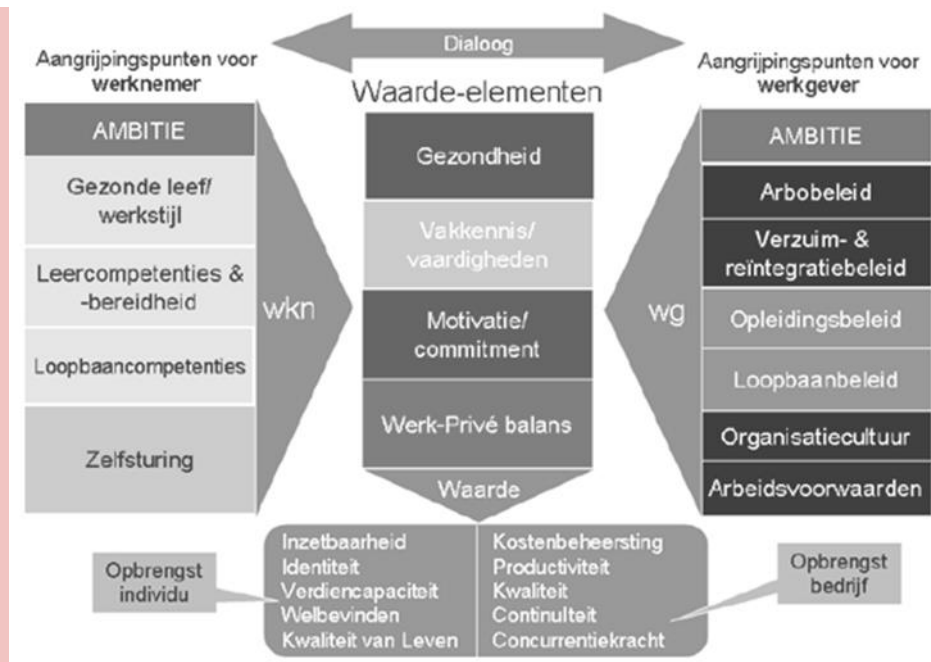
Effect en beleving van het opleidingsaanbod voor jonge onderzoekers UL (SoFoKLES-lab)		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in hoeverre het vernieuwde opleidingsaanbod voldoet aan de volledige behoefte van promovendi en postdocs in het kader van hun loopbaanoriëntatie. 	2018-	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overzicht van de effecten van de trainingen. ✓ Aanbevelingen en suggesties voor verbeterpunten van de trainingen. ✓ Inspirerende portretten van ervaringen van deelnemers
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Evalueren van het huidige vernieuwde HRM opleidingsaanbod voor 	<ul style="list-style-type: none"> Vragenlijst voorafgaand aan de training met de focus op motivatie en verwachting 	

postdocs, promovendi en begeleiders hiervan.	van deelnemers. <ul style="list-style-type: none"> • Interviews met een aantal deelnemers na afloop van de trainingen. • Groepsinterviews met drie focusgroepen. • Filmpjes maken waarin deelnemers uitleggen wat zij geleerd hebben en hoe zij dit toepassen voor loopbaanoriëntatie. 	
--	---	--

Verbetering Arbeidspositie Postdocs VU (SoFoKleS-lab)		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Impuls geven aan de ontwikkeling van postdocs en hen stimuleren na te denken over hun bredere inzetbaarheid. 	2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een drietal nieuw ontwikkelde kwalitatieve trainingen, die bijdragen aan transferable skills. ✓ Pilot buddy systeem.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> • Postdocs beter ondersteunen in hun ontwikkeling, hen beter en sneller binnen de VU in positie te brengen en hun inzetbaarheid binnen en buiten de VU te vergroten. • Transferable skills van postdocs vergroten met drie trainingen. • Buddy systeem opzetten. 	Ontwikkelen van nieuwe trainingen/workshops: <ul style="list-style-type: none"> • Workshop Conflict management; • Workshop timemanagement; • Training schrijven subsidieaanvraag; • Pilot buddy systeem om Postdocs aan elkaar te koppelen om elkaar te helpen en ondersteunen. 	

Programmalijn 3 Duurzame werkomgeving

Om op het hoogste niveau academisch onderwijs te verzorgen, wetenschappelijk onderzoek te verrichten en impact te realiseren vraagt veel van de medewerkers binnen universiteiten. De inzet van medewerkers is essentieel en een belangrijke randvoorwaarde is dat zij werken in een duurzame werkomgeving. Een omgeving waarin medewerkers (1) in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen werken, (2) hun kennis, vaardigheden en arbeidsmarktcompetenties op peil houden en (3) zijn betrokken bij de organisatie en enthousiast en gemotiveerd door hun werk en (4) het hebben en houden van een goede werk/privébalans. Dit is in lijn met het model Nationaal Inzetbaarheidsplan, (TNO 2010) waarin duurzame inzetbaarheid alseen gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer wordt gezien en vraagt om dialoog tussen medewerker en de werkgever. Het vormde de basis voor het in 2019 uitgevoerde onderzoek naar Duurzame inzetbaarheid. De uitgangspunten van dit model komen overeen met de uitgangspunten van de cao-NU.



Een aantal elementen uit het model vraagt extra aandacht. Medewerkers van universiteiten kunnen floreren in een werkomgeving met een gezonde balans (werkdruk), een sociaal veilige werkomgeving en waar het dialoog wordt gevoerd over het werk, de werkomgeving en het werkklimaat. Drie aspecten die in 2020 in het programma van SoFoKleS zijn opgenomen.

Centrale opgave

Om als universiteiten de hoge kwaliteit in onderwijs en onderzoek te kunnen (blijven) leveren, is er voor medewerkers een gezond werkklimaat nodig, waarin gewerkt wordt aan een goede balans van 'energiebronnen' en 'stressbronnen'.

Speerpunten 2020

- Het stimuleren en aanjagen van een gezond werkklimaat middels teamdialoog.
- Het inspireren van stakeholders in de sector betreffende (alternatieve) oplossingsrichtingen rond de aanpak van werkdruk;
- Het agenderen en aanjagen van een sociaal veilige werkomgeving

Projectenoverzicht

Pilot teamdialoog over ontwikkeling en mobiliteit

Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Teamdialoog over ontwikkeling en mobiliteit te stimuleren binnen Nederlandse universiteiten. • Inbedden van teamdialoog zodat hiervan gebruik wordt gemaakt op andere thema's. 	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Doorontwikkelde methodiek toegesneden op sector en thema ontwikkeling en loopbaan. ✓ 7 pilotteams die de aanpak doorlopen. ✓ Tussentijdse ervaringsverhalen.

Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers en leidinggevenden gewend laten raken met elkaar in gesprek te gaan over zaken die spelen; Bewustwording creëren over ontwikkeling en mobiliteit en deze in acties omzetten. 	<ul style="list-style-type: none"> Doorontwikkelen van de methodiek. Leidinggevenden worden gecoacht in het begeleiden van een dialoog. Teampeiling onder het team. Teamdialoog waarbij het team met elkaar in gesprek gaat (3x). Het team gaat in gesprek met het team over de uitkomsten van het teamdialoog (3x). Afsluitende bijeenkomst per team. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overkoepelende publicatie. ✓ Bijeenkomst voor de sector.

Analyse werkdruk o.b.v. Basismonitor Arbeid en Organisatie		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> De inzichten uit het rapport dienen er toe doelgericht beleid op te stellen waarmee werkdruk in de sector kan worden teruggedrongen. 	2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Onderzoeksrapport over de werkdruk van medewerkers in het wetenschappelijk onderwijs.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in verschillende aspecten van werk van medewerkers en de wijze waarop deze factoren samenhangen met de ervaren werkdruk in het wo. De sector kan deze informatie gebruiken voor de concretisering van beleid, projecten en andere activiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> Opvragen en opschonen van het databestand van de basismonitor Arbeid en Organisatie. Uitvoeren van een beschrijvende analyse op sectorniveau, toetsende statistieken of er relevante verschillen zijn tussen categorieën van medewerkers en een vergelijking gemaakt met andere (onderwijs)sectoren. Opstellen van een beknopte rapportage. 	

Werkdrukconferentie over stimuleren duurzame werkomgeving		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Bewustzijn en kennis over (aanhoudende) werkdruk vergroten. Impuls geven aan de 	2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Werkdrukconferentie waarin 1) onderzoeksresultaten vanuit het project Analyse

aanpak van werkdruk.		werkdruk o.b.v. Basismonitor Arbeid en Organisatie worden gedeeld, 2) ervaringen met de uitvoering van werkdrukplannen van universiteiten worden gedeeld en 3) wordt opgehaald met welke activiteiten SoFoKleS nog meer kan bijdragen. ✓ (online) publicatie om kennis en ervaringen te verspreiden.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksresultaten en ervaringen met de aanpak van werkdruk delen met stakeholders uit de sector door middel van een werkdrukconferentie voor de kennisector (+/- 80 deelnemers). 	<p>Opzet van een werkdrukconferentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Interactieve start Driedelig programma: presentatie onderzoeksresultaten basismonitor, uitwisselen ervaringen met verschillende werkdrukaanpakken, gesprekstafels over werkdruk over oplossingsrichtingen. Interactieve afsluiting. 	

Ontwikkelen koerskaart werkdruk RU (SoFoKleS-lab)		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Werkdruk bespreekbaar maken. Werkdrukvermindering. 	2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialooginstrument 'Koerskaart' waarbij deelnemers groepsgewijs via een roadmap met elkaar in gesprek gaan. ✓ Inventarisatie van relevante informatie, gesignaleerde knelpunten en nieuwe interventies.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Een Koerskaart ontwikkelen waarmee het thema Werkdruk bespreekbaar kan worden. Knelpunten binnen afdelingen/teams en op individueel niveau ophalen en met betrokken partijen tot oplossingen komen. Medewerkers stimuleren om zelf regie te pakken ten aanzien van werkdruk. 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen van de koerskaart voor inzet op werkdrukvermindering. Koersrondes waarbij naar concrete maatregelen wordt gezocht op basis van een lokale analyse van de werkdrukproblematiek. Evaluatie van het instrument. 	

Proeverij aan initiatieven om werkdruk Internationale PhD's te verlagen EUR (SoFoKleS-lab)		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Vermindering van werkdruk. Vergroten van de mentale gezondheid van internationale PhD's 	2019-	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Onderzoek naar de effecten van de initiatieven rondom werkdruk van de EUR (vooren nameting). ✓ Peiling van de behoeften van PhD's m.b.t. beschikbare tools. Op basis daarvan suggesties voor aanpassingen.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Door aandacht voor werkdrukbeleving en het inzichtelijk maken welke 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoekende fase: wat is er al binnen de EUR en onderzoek d.m.v. ronde 	

behoeften er zijn, een palet aan initiatieven/activiteiten te bieden.	tafel sessies. <ul style="list-style-type: none"> • Proeverij aan initiatieven voorleggen. • Evalueren van het project en vervolg bepalen. 	
---	--	--

Theaterprogramma UT/UU (SoFoKleS-lab)		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Een open en veilig klimaat, inclusief de daarbij horende "aanspreekcultuur". 	2019-2020	✓ Theatershow over het thema integriteit op de academische werkvloer, toegespitst op de context van UT en UU, bezocht door ten minste 1000 medewerkers.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers op een informele manier te informeren en inspireren hoe om te gaan met integriteitsvraagstukken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Theatervoorstelling met verdiepend programma ontwikkelen over werk en leven binnen een universitaire werkomgeving. Waarbij specifiek aandacht is voor het thema integriteit, werkklimaat en leiderschap. 	

Programmalijn 4 Strategische universiteit

Universiteiten opereren in een veranderende mondiale context in (collegiale) concurrentie. Daarin veranderen vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen de universiteit en het werken binnen de universiteit. Binnen deze context maken universiteiten strategische keuzes over hun rol, organisatie, profiel en daaruit voortvloeiende activiteiten. De strategische keuzes zijn inhoudelijk doordacht, maar nog niet altijd vertaald naar (de implicaties voor) arbeidsvraagstukken ('het HR-denken') op de korte en de middellange termijn. De effecten van deze keuzes op het werken in de sector zijn daardoor niet altijd inzichtelijk. En zonder zicht is het niet mogelijk voor te bereiden en te anticiperen op deze ontwikkelingen.

- Voor de vertaling op korte termijn kunnen de visie en strategie van de universiteit door strategische personeelsplanning (SPP) in verbinding worden gebracht met de huidige en ideale personele bezetting.
- Op lange termijn zijn de arbeidsvraagstukken naast de strategische keuze van het CvB ook afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van demografie, sociaal-economische context, technologie en meer. Het vertalen van deze grote vraagstukken in aanpassing of anticipering in het hier en nu zorgt ervoor dat universiteiten zich beter kunnen voorbereiden op het volgende 'seizoen'.

Niet alleen zorgt deze voorbereiding op korte en lange termijn ervoor dat universiteiten op hoog niveau blijven functioneren, maar ook dat bij gebeurtenissen als reorganisaties of onrust onder werknemers rond werkdruk een duurzaam perspectief geschetst kan worden.

In de periode 2013-2019 is SoFoKleS in aanvulling op de afspraken die in die periode aan de cao-tafel NU zijn gemaakt, op het thema van Strategische personeelsplanning (SPP) actief geweest.

Centrale opgave

De huidige wereld verandert in een hoog tempo en daarmee de rol van werk en universiteiten. Om als kennisorganisatie op hoog niveau te blijven functioneren, moeten strategische keuzes voor de lange termijn worden vertaald naar de impact daarvan op de universiteit als arbeidsorganisatie zodat wordt geanticiepeerd op het werken in de universiteit van de toekomst.

Speerpunten 2020

- Analyse van de universitaire arbeidsmarkt en inventariseren van nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen.

Projectoverzicht

Arbeidsmarktanalyse WO		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> De arbeidsmarktanalyse geeft inzicht in kwantitatieve en kwalitatieve personele ontwikkelingen in de sector en in recente (beleids)-ontwikkelingen, dit kan input geven voor het meerjarenplan 2021-2023 voor de Kamer WO. 	2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een verdiepingssessie met personen die werkzaam zijn in of voor de sector, ter duiding van de arbeidsmarktgegevens het benoemen van de sterktes en zwaktes. ✓ Bondige rapportage die als input dient voor Kamer WO voor het nieuwe meerjarenplan voor 2021-2023. ✓ Infographic waarin belangrijkste bevindingen staan weergegeven.
Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> Een overzicht van de arbeidsmarkt in het WO, relevante ontwikkelingen die hierop van invloed zijn en thema's die spelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Een analyse o.b.v. beschikbare data (o.a. WOPI-cijfers, Basismonitor Arbeid & organisatie). Een verdiepingssessie. 	

4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel Nederlandse universiteiten

Projectoverzicht

Onderzoek: Transferable skills Postdocs (Panteia)		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in de aansluiting tussen een postdoc-periode en de externe arbeidsmarkt. 	2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een rapportage die inzicht geeft in transferable skills van postdocs die van belang zijn voor hen bij nieuwe

Doel	Aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> • Specifiek inzicht in transferable skills van postdocs die van belang zijn voor hen bij nieuwe werkgevers. • Informatie vergaren over de creatie van tijdige doorstroom door universiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Op verzoek van de cao-tafel- NU. SoFoKleS is namens de cao-tafel NU opdrachtgever. • Het onderzoek wordt uitgevoerd door Panteia. • Een begeleidingscommissie vanuit SoFoKleS en de onderzoeker van het bureau zijn bij het onderzoek betrokken. 	<p>werkgevers.</p> <p>✓ En informatie over de creatie van tijdige doorstroom door universiteiten.</p>

Publieksvriendelijke versie cao Nederlandse universiteiten

Sinds 2016 staan de belangrijkste arbeidsvoorwaarden van de Nederlandse universiteiten leesbaar en overzichtelijk op een rij op <https://www.caouniversiteiten.nl/>. Met alle relevante informatie uit en over de cao: arbeidsvoorwaarden, persoonlijke ontwikkeling, vrije tijd, veilig en gezond werken, dienstverband en pensioen. Zo hopen sociale partners de bekendheid en de toepassing van de afspraken uit de cao te verbeteren. De digitale cao is ook in het Engels beschikbaar via <https://www.labouragreementuniversities.nl/>.

Drukkosten papieren versie cao NU

De Kamer WO heeft besloten de drukkosten voor de papieren versie cao-NU in 2020 te financieren.

5. Subsidiering activiteiten van derden

SoFoKleS-lab

Het SoFoKleS-lab is opgezet om inventieve lokale projecten en onderzoeken te stimuleren die interessant kunnen zijn voor de hele sector. Op dit moment lopen er nog zeven projecten aangevraagd bij het SoFoKleS-lab, deze projecten lopen door in 2020. De projectbeschrijvingen zijn opgenomen in het projectoverzicht per programmaliijn.

In 2020 komt er een nieuw moment om aanvragen in te dienen voor het SoFoKleS-lab. Hierbij wordt geen inhoudelijk thema bepaald, om zo ruimte te laten voor initiatieven van universiteiten. Dit kunnen mogelijk 'zaadjes' zijn voor de nieuwe lijnen van SoFoKleS. Er worden wel criteria gesteld met betrekking tot innovativiteit. Er komt een inzenddatum voor aanvragen (uiterlijk juli 2020), de aanvragen worden in de septembervergadering 2020 besproken.

Stichting van het Onderwijs

Op het terrein van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid hebben de onderwijssectoren veel parallelle belangen. Leerlingen worden het best op de maatschappij voorbereid als het onderwijs samenwerkt, van voorschool tot eindonderwijs. Goed overleg, afstemming en - waar mogelijk en relevant - samenwerking tussen de verschillende onderwijssectoren acht SoFoKleS wenselijk. Daarom levert SoFoKleS een financiële bijdrage aan de Stichting van het Onderwijs.

IV Deeljaarplan Onderzoeksinstituten

1. Inleiding

De activiteiten van SoFoKleS voor de Onderzoekinstellingen richten zich op:

- de Koninklijke Bibliotheek (KB);
- de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO);
- de Stichting Nederlands Wetenschappelijk Onderzoek Instututen (NWO-I).

In tegenstelling tot de umc's en de universiteiten is er voor de Onderzoekinstellingen geen aparte kamer ingericht. Besluitvorming over de inzet van SoFoKleS voor de OI vindt plaats aan de cao-tafel OI. Aan werkgeverszijde wordt OI vertegenwoordigd door de WVOI en namens de werknemers nemen AC/FBZ, CMHF /VAWO, CNV Overheid, AOb en FNV Overheid deel aan het cao-overleg.

2. Project

Evaluatie regeling generatieplan		
Beoogd effect	Looptijd	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht krijgen of de regeling 'generatieplan' medewerkers faciliteert in vitaal en gezond werken tot aan de AOW-leeftijd. 	September 2019-Januari 2020	✓ Bondige rapportage van de evaluatie-onderdelen die van SoFoKleS zijn gevraagd.
Doel	Aanpak	
Zicht krijgen in: <ul style="list-style-type: none"> • de deelname aan de regeling door de doelgroep; • de mate waarin de regeling bijdraagt aan de doelstelling om medewerkers gezond en vitaal inzetbaar te houden; • hoeverre en op welke wijze herbezetting kan worden gerealiseerd; • de mate waarin deelname aan de regeling leidt tot een toename of afname van de werkdruk bij de deelnemer of de collega's van de deelnemer. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een kwalitatieve beoordeling door de werkgevers NWO en NWO-I. 2. Een afname van een vragenlijst onder de doelgroep. 3. Beschrijven van de resultaten in een beknopte rapportage. 	

Nb. Voor de Onderzoekinstellingen is een project in voorbereiding waarin de cao op inclusie wordt doorgelicht.